

# **MOTIVASI KERJA KARYAWAN GENERASI Y SEBUAH PENDEKATAN KUALITATIF**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**VENUS SRAWARA MAHARDIKA**

**B 100 130 365**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**MOTIVASI KERJA KARYAWAN GENERASI Y SEBUAH**  
**PENDEKATAN KUALITATIF**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**VENUS SRAWARA MAHARDIKA**

B 100 130 365

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a vertical line and a small flourish at the top.

**Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Skripsi dengan judul:

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN GENERASI Y SEBUAH  
PENDEKATAN KUALITATIF**

Yang ditulis dan disusun oleh:

**VENUS SRAWARA MAHARDIKA**  
**B 100 130 365**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta, pada hari Sabtu, 1 Februari 2020  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

### Dewan Penguji

1. Ir. Irmawati, S.E., M.Si.  
Ketua Dewan Penguji
2. Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D.  
Anggota I Dewan Penguji
3. Wuryaningsih, D.L., M.M.  
Anggota II Dewan Penguji

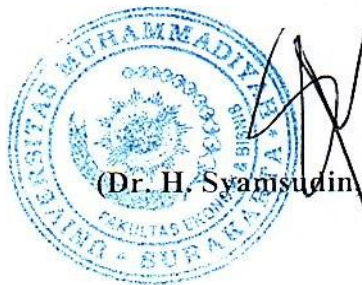
(.....)

(.....)

(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Syamsudin, SE, MM)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Februari 2020

Penulis



**VENUS SRAWARA MAHARDIKA**

**B100130365**

## **MOTIVASI KERJA KARYAWAN GENERASI Y SEBUAH PENDEKATAN KUALITATIF**

### **Abstrak**

Generasi Y telah lama memasuki dunia kerja. Karyawan generasi Y memiliki pandangan yang berbeda mengenai pekerjaan yang ideal dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Y adalah mereka yang lahir pada tahun 1980-1999. Perusahaan yang harus mampu menanggapi pandangan dunia yang berbeda dari generasi Y untuk memotivasi mereka dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pandangan karyawan generasi Y mengenai faktor yang memotivasi mereka dalam bekerja yang didasarkan pada teori dua faktor dari Frederick Herzberg. Informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang yang merupakan sarjana Informatika dan bekerja di bidang informasi dan teknologi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara yang dianalisis secara tematik. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa partisipan yang merupakan generasi y tidak menginginkan penghargaan status dalam bentuk fisik ketika bekerja. Selain itu dalam penelitian ini ditemukan karyawan generasi Y menginginkan kejelasan dalam Peraturan dan Keamanan Karyawan, diberikan ruang untuk bebas dan berkembang, lingkungan kerja yang menyenangkan dan setara, pemberian imbalan yang sesuai, dan keseimbangan kehidupan kerja.

**Kata Kunci :** *motivasi kerja, generasi y, frederick herzberg, teori dua faktor*

### **Abstract**

Y generation has long entered the workforce. Y generation employees have a different view of the ideal job compared to previous generations. Y generation are those born in 1980-1999. Companies that must be able to respond the different worldviews of Y generation to motivate them to work. The purpose of this study is to describe the views of Y generation employees regarding the factors that motivate them to work based on the two-factor theory Frederick Herzberg. There are 4 informants in this study who are bachelor of Informatics and work in the field of information and technology. Data collection methods in this study were interviews thematically analyzed. Based on the results of this study, it is known that participants who are Y generation do not want status awards in physical form when working. In addition, in this study it was found that Y generation employees wanted clarity in Employee Safety and Regulations, were given space to be free and developed, a pleasant and equal work environment, appropriate rewards, and work life balance.

**Keywords:** *work motivation, generation y, frederick herzberg, two factor theory*

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menurut (Armstrong dan Taylor, 2014) adalah pendekatan komprehensif dan koheren terhadap karyawan dan pengembangan manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai filosofi tentang cara memanajemen orang-orang yang didasarkan pada teori yang berkaitan dengan perilaku manusia dan organisasi. Boxall (2013: 13) (dalam Armstrong 2016) cakupan manajemen Sumber Daya Manusia termasuk pengetahuan, keterampilan, jaringan, dan energi manusia yang mendasari mereka dari kesehatan fisik dan emosional, kemampuan intelektual, personalitas dan motivasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur bangunan sistem dan struktur sumber daya manusia, fungsi sumber daya manusia dan garis manajemen.

Terdapat kajian menarik dalam kalangan Manajer Sumber Daya Manusia terutama mengenai persoalan manajemen sumber daya manusia dalam kajian rentang generasi. Setiap hasil peradaban manusia merubah pola pikir, sikap hidup serta nilai yang dipegang masyarakat. Alvin Toffler dan Heidi mengungkapkan bahwa Peradaban yang muncul menuliskan sebuah aturan perilaku baru bagi kita (Toffler dan Heidi, 2002). Selanjutnya masih menurut Toffler bahwa perubahan-perubahan yang mengguncang yang sedang kita alami sekarang bersifat kumulatif-bahwa perubahan-perubahan itu memberikan tambahan kepada sebuah transformasi raksasa dalam cara kita hidup, bekerja, bermain, dan berpikir” (Toffler dan Heidi, 2002). Sependapat dengan Toffler, Koentjaraningrat menerangkan kebudayaan fisik itu membentuk suatu lingkungan hidup tertentu yang makin lama makin menjauhkan manusia dari lingkungan alamiahnya, sehingga mempengaruhi pula pola-pola perbuatannya, bahkan juga mempengaruhi cara berpikirnya (Koentjaraningrat, 1985).

Peristiwa-peristiwa besar dalam rentang waktu tertentu membagi masyarakat menjadi beberapa kelompok sosial yang memiliki kesadaran kolektif dan mengarah pada warisan budaya (Foster, 2012). Edmund dan Turner (2005) memberikan contoh mengenai peristiwa besar yang memberi dampak secara kolektif kepada masyarakat. Seperti perang dunia pertama, revolusi Rusia, Perang

Sipil Spanyol, Perang dunia kedua, dan revolusi komunis di China. Peristiwa besar menyebabkan traumatis dan kesadaran kolektif untuk memberi kemungkinan tujuan yang sama.

Pada tahun 1991 Strauss dan Howe mengenalkan kembali dengan rinci gagasan tentang generasi. Menurut mereka generasi adalah sekelompok orang yang memiliki kesamaan dalam rentang fase kehidupan yang dibatasi oleh kepribadian sebaya. Pembagian generasi ini didasarkan pada : lokasi usia yang sama, kepercayaan dan tingkah laku yang sama, dan anggapan keanggotaan dalam generasi yang sama. Perbedaan sikap, pandangan hidup antar generasi ini dikarenakan perbedaan pengalaman hidup antar generasi. Alsop 2008 dalam Llewellyn E. Piper membagi generasi menjadi 4 kelas. Generasi Veteran lahir pada tahun 1920-1945, babyboomer lahir pada tahun 1946-1964, generasi X lahir pada tahun 1965-1979, dan Generasi Y lahir pada tahun 1965-1997.

Pada tahun 2015 seperti diungkap Kompas Online mengatakan bahwa berdasarkan data BPS generasi Y di Indonesia berjumlah 84 juta jiwa atau setengah dari jumlah penduduk usia produktif. Generasi Y pada tahun-tahun mendatang akan menjadi tonggak perekonomian Indonesia. Dalam dunia kerja generasi Y memiliki stigma negatif yakni mereka menyukai kebebasan dalam pekerjaan. Mereka sering berpindah pindah kerja.

Stigma negatif tentang tingkat turn over yang tinggi pada generasi Y didukung oleh riset jobplanet. Riset itu menyatakan bahwa karyawan generasi Y mayoritas yang berumur 21-25 tahun hanya bertahan selama 1-2 tahun ditempat kerja. Hal ini merupakan sebuah konsekuensi logis dari perubahan pandangan hidup dari generasi X ke generasi Y.

Perubahan generasional ini menjadi isu hangat yang dikaji oleh para peneliti SDM diberbagai manca Negara. Karyawan setelah memasuki sebuah perusahaan tidak hanya memenuhi kebutuhan akan gaji yang diperoleh namun juga seperti iklim kerja, penghargaan dari atasan, juga dihormati oleh orang lain. Kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan ini perlu diperhatikan oleh manajer SDM pada sebuah perusahaan agar tingkat turnover pada karyawan Generasi Y tersebut dapat dikurangi.

Marta mengungkap dalam kompas online. Menurut Marta, generasi Y punya lebih banyak pilihan apabila kebutuhan Generasi Y tidak diakomodasi, ketidakpuasan dalam bekerja bisa saja muncul dan hal yang wajar jika mereka menjadi kutu loncat karenanya. Pendapat Marta tersebut mengindikasikan bahwa apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi secara baik maka karyawan generasi Y akan pindah kerja.

Arsenault (2014) menyatakan secara signifikan generasi y berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Y memiliki kepercayaan diri yang tinggi, sangat menuntut, berorientasi pada tujuan dan prestasi, mengharapkan pemenuhan secara mendalam ditempat kerja dan lebih senang berkeja di tim dari pada generasi yang lebih tua. Generasi Y membutuhkan pendampingan dan dorongan. Selain itu mereka menginginkan belajar suatu hal yang baru dan mengembangkan diri mereka sendiri. (Raines, 2002). Mitjonen (2014) menyatakan jika karyawan generasi Y tidak mendapatkan apa yang diharapkan mereka akan mudah putus asa dan bimbang untuk tetap melanjutkan pekerjaan diperusahaan (Heikkilä dan Ingnäs, 2014)

Pada survei yang dilakukan oleh Jakpat Pelayanan Survey berbasis mobile yang dilaporkan oleh dailysocial.id menyebutkan bahwa 7 dari 10 responden yang mayoritas 59,71% adalah Generasi Y akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan mereka apabila pekerjaan tersebut tidak membuat mereka bahagia. Menurut Generasi Y kebahagiaan hampir sama pentingnya dengan memperoleh uang.

Tingkat turnover yang tinggi dapat dinilai sebagai ketidakmampuan perusahaan dalam memotivasi karyawannya. Kebutuhan karyawan yang tidak hanya pada uang hal ini perlu dipahami lagi oleh para manajer dalam memotivasi karyawan mereka dalam bekerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2004 : 218). Mengingat laporan dari survei jobstreet.com tahun 2015 dalam antaranews.com sebanyak 33,4 persen responden berusia 22-26 tahun dari 27.000 menyatakan tidak bahagia dalam bekerja yang



menjadi penyebab mereka sering berpindah-pindah dalam bekerja. Penyebab ketidakbahagiaan tersebut adalah ketidak mampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Seperti kesempatan pengembangan karir terbatas, insentif tidak memadai dan gaya kepemimpinan dari manajer yang kaku.

Salah satu teori motivasi yang relevan dalam melihat motivasi karyawan adalah teori motivasi herzberg. Robbins (2009) dalam Kondalkar (2007) memberikan hasil penelitian Herzberg bahwa motivasi karyawan dibagi menjadi dua yakni :

(A) Faktor Motivasional (intrinsik): Ada suatu set kondisi pekerjaan, yang beroperasi terutama untuk membangun motivasi yang kuat dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini disebut faktor motivasi. Mereka bersifat intrinsik dan membantu meningkatkan output seseorang. Faktor-faktor ini berpengaruh positif pada moral, produktivitas, kepuasan kerja dan atas semua efisiensi organisasi. Faktor-faktor ini seperti prestasi, kemajuan, kemungkinan pertumbuhan, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab.

(B) Faktor Pemeliharaan (ekstrinsik) : Ada beberapa kondisi pekerjaan yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas ketika kondisi ini tidak ada. Faktor-faktor ini juga disebut faktor-faktor *hyegene*. Ketika faktor-faktor ini ada mereka termotivasi dengan cara yang kuat, ketika tidak ada mereka tidak puas, Itulah sebabnya faktor-faktor ini disebut ketidakpuasan (demotivator). Faktor-faktor ini antara lain : kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, hubungan interpersonal dengan atasan, hubungan interpersonal dengan teman sebaya, hubungan interpersonal dengan bawahan, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, situasi kerja, dan status.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor motivasi Generasi Y tentang pekerjaan dan mengetahui cara memotivasi kerja generasi Y, sehingga diharapkan dapat menjadi acuan perusahaan dalam memotivasi karyawan generasi Y. selain itu untuk peneliti berikutnya penelitian ini dapat dikembangkan dalam kajian mengenai motivasi karyawan generasi Y yang masih baru.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Cresswell mendefinisikan pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang berfokus pada proses yang terjadi dalam penelitian. Hal demikian berarti penelitian kualitatif tidak terbatas. Selain itu, pihak peneliti merupakan bagian penting dalam memahami kejadian gejala sosial selama penelitian berlangsung.

Pendekatan kualitatif peneliti pilih untuk memahami dan mendalami secara menyeluruh, intensif, dan detail tentang pandangan generasi Y tentang hal yang memotivasi mereka dalam bekerja. Pada saat melaksanakan penelitian penulis tidak dibatasi dengan alat ukur tertentu seperti dalam penelitian kuantitatif, melainkan penulis mendapatkan informasi-informasi baru terkait dengan pandangan generasi y dalam bekerja yang tidak diketahui penulis sebelumnya.

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penilkitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyomo (2008) dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

Spradley dalam Basrowi dan Suwandi (2008) menjelaskan bahwa subjek penelitian merupakan sumber informasi. Penelitian ini berdasarkan data yang dipaparkan oleh Mc Crindle (2002) yang menjadi informan adalah karyawan generasi Y yang lahir dari tahun 1981-2000 atau berumur 18-37 tahun pada tahun 2018.

Pada penelitian ini selain daripada menggunakan karakteristik umur, peneliti juga menggunakan keahlian informasi dan teknologi yang dimiliki terutama oleh sarjana lulusan Informatika dan Teknologi. Riset linkedin tahun 2018 menyebutkan karyawan yang bergerak di bidang informasi dan teknologi memiliki tingkat perpindahan kerja lebih tinggi sebesar 13,2 % dibandingkan karyawan di industri lain. Tingkat turnover yang tinggi disebabkan oleh kebutuhan terhadap karyawan informasi dan teknologi sehingga pemberi kerja memberi penawaran dan kompensasi yang kompetitif. Karyawan Informasi dan

teknologi memanfaatkan peluang tersebut untuk berpindah kerja. Penelitian ini memperoleh informan sejumlah empat orang yang bekerja dibidang IT.

Tabel 2.1 pembagian generasi menurut Mc Crindle

Generasi	Tahun Lahir	Nilai Inti	Kejadian yang menentukan
Matures	1922-1943	Dedikasi, kerja keras, respek terhadap otoritas	Depresi ekonomi besar-besaran, perang dunia kedua, Linderberg, FDR
Baby Boomers	1961-1980	Optimis, personal gratifikasi, pertumbuhan	JFK, hak sipil, pergerakan perempuan
Generasi C	1961-1980	Perbedaan, teknoliterasi, bahagia, keinfprmalan	Kejadian persaingan, AIDS, Rodney King
Generasi Y	1981-2000	Optimisme, tugas sosial, percaya diri, penghargaan	Terorisme, pengeboman oklahoma, perkembangan komputer

Menurut Sugiyono (2010) diskusi dengan teman sejawat dilakukan dengan membahas data dan informasi yang terkumpul dengan pihak-pihak yang memiliki keahlian yang relevan. Hasil diskusi menjadi bahan pertimbangan untuk menyempurnakan data penelitian. Pengecekan data reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan meminta bantuan konsultasi dengan pembimbing sebagai tenaga ahli pengajar manajemen yaitu Soepatini S.E., M.Si., Ph.D. Pengecekan ini dilakukan untuk mendapatkan komentar mengenai data yang

diperoleh. Menggunakan bahan referensi menurut Faisal (1990) adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan peneliti. Alat bantu dalam metode penelitian ini berupa alat perekam wawancara yang telah dilakukan peneliti.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi karyawan generasi Y yang berdasarkan dari teori Herzberg masih dianggap penting oleh karyawan generasi Y, kecuali penghargaan atas status. Seluruh partisipan Seluruh partisipan menganggap penghargaan atas status tidak penting dan tidak mempengaruhi motivasi mereka dikarenakan keinginan mereka untuk memiliki lingkungan kerja yang setara. Pendidikan dan lingkungan dari generasi Y yang sarat dengan kebebasan dan non hirarkis menjadi penyebab karyawan dari generasi Y menganggap status merupakan penyebab disintegrasi dalam pekerjaan. Selain faktor penghargaan status seluruh partisipan menganggap faktor lainnya memang penting untuk menambah motivasi bekerja maupun untuk menjaga kepuasan kerja.

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya peneliti menyimpulkan terdapat enam hal yang perlu diperhatikan dalam memotivasi karyawan generasi Y.

#### **1) Kejelasan dalam Peraturan dan Keamanan Karyawan**

Berdasarkan data yang diperoleh ditemukan bahwa seluruh partisipan menginginkan kejelasan dalam peraturan perusahaan mereka melalui peraturan tertulis. Peraturan yang tertulis mengandung tentang hak dan kewajiban mereka sebagai karyawan. Dengan adanya kejelasan dalam peraturan tertulis tersebut dapat membuat karyawan merasa aman apabila menjalankan tugas dan mengetahui imbalan yang didapat. Seperti adanya instruksi dan target yang jelas dalam pencapaian setiap tugas

diperusahaan. Kejelasan keamanan merupakan bentuk dari jaminan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Krisis ekonomi dan kebutuhan mendasar mereka yang menyebabkan karyawan generasi Y menginginkan bentuk jaminan dari perusahaan mereka atas keamanan pekerjaan yang dimiliki.

## 2) Memberikan ruang untuk bebas dan berkembang.

Berdasarkan paparan pada pembahasan sebelumnya karyawan generasi Y menginginkan kebebasan dalam setiap lini bentuk pekerjaan mereka. Mulai dari peraturan yang tidak mengekang cara berpakaian, otoritas penuh dalam pekerjaan, pengawasan dan peraturan yang tidak ketat kepada mereka. Kebebasan dalam faktor-faktor tersebut memberikan mereka ruang untuk mengembangkan diri dan pembuktian kepercayaan diri mereka sebagai generasi Y. Pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang melalui program pelatihan merupakan keinginan dari karyawan generasi Y untuk terus belajar. Tantangan dan ketakutan mengenai penggantian tenaga manusia oleh otomatisasi mesin membuat mereka tidak ingin berhenti untuk belajar dan mengembangkan diri. Program pelatihan yang bukan hanya didasarkan kebutuhan kerja perusahaan seperti hardskill melainkan juga memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Diperlukan pengukuran dan survey terhadap karyawan jenis pelatihan yang perlu untuk diadakan softskill. Seperti pelatihan kemampuan berbicara didepan umum, presentasi, membangun relasi dan bisnis.

## 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan dan setara

Lingkungan kerja dalam hal ini berbentuk kesetaraan dan saling menghargai dalam membangun hubungan sosial dan kondisi kerja yang menyenangkan. Bentuk kesetaraan dan iklim menghargai dalam hubungan sosial berguna untuk mereka dalam kerja-kerja kelompok.

Sikap atasan yang senior di lingkungan kerja memberikan dukungannya melalui mentoring karyawan-karyawan yang lebih muda untuk berkembang. Kondisi kerja yang menyenangkan melalui fasilitas hiburan di kantor, desain kantor yang menyenangkan, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka. Kondisi kerja yang menyenangkan memberikan pengaruh kepada karyawan untuk bekerja lebih maksimal terutama dalam menanggulangi stress kerja yang dialami oleh karyawan generasi Y.

#### 4) Pemberian imbalan yang sesuai

Berdasarkan pada pembahasan bab sebelumnya gaji masih menjadi salah satu prioritas karyawan generasi Y dalam bekerja. Pemberian imbalan berupa gaji disesuaikan dengan beban kerja yang mereka dapat. Gaji yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka sehari-hari. Selain daripada imbalan bentuk gaji. Karyawan generasi Y juga menginginkan bentuk umpan balik yang dilakukan oleh atasan setiap kerja yang berhasil mereka lakukan. Pemberian umpan balik bukan hanya melalui bentuk pengakuan dari atasan melalui pujian dan uang, namun bentuk penghargaan dilakukan dikembangkan dalam bentuk suasana yang dapat merekatkan hubungan sosial.

#### 5) Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi dilakukan dengan menyesuaikan keinginan dan kemampuan karyawan terhadap jenis pekerjaan yang dimiliki dan pemberian waktu luang untuk keluarga dan kehidupan pribadi karyawan. Kesesuaian antara minat dan kemampuan karyawan terhadap bidang kerja yang dimiliki memberikan rasa senang dari karyawan dalam bekerja. Partisipan merasa tidak merasakan keberatan terhadap kerja yang dilakukan apabila sesuai dengan minat dan

kemampuan mereka. Karyawan generasi Y tidak seperti orang tua mereka yang menghabiskan waktu untuk bekerja, mereka lebih menghargai kehidupan dengan keluarga. Pekerjaan bukan dari bagian hidup mereka. Partisipan menginginkan pekerjaan yang memberikan waktu lebih untuk kehidupan keluarga maupun sosial mereka.

6) Kesempatan naik jenjang dan prestasi yang lebih banyak

Partisipan menginginkan kenaikan jenjang pada bidang kerja yang mereka miliki dengan waktu yang relatif cepat. Mereka tidak ingin mengabdikan disebuah perusahaan dengan waktu lama hanya untuk naik jenjang. Karyawan generasi Y mengukur proses promosi dari kemampuan dan kinerja karyawan bukan dari lamanya bekerja. Perusahaan dapat mengambil peran untuk memberikan level untuk dicapai karyawan generasi Y sebagai bahwa mereka berkembang dan berprestasi.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

1) Faktor-faktor Motivasi karyawan Generasi Y

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi karyawan generasi Y yang berdasarkan dari teori Herzberg masih dianggap penting oleh karyawan generasi Y, kecuali penghargaan atas status. Seluruh partisipan Seluruh partisipan menganggap penghargaan atas status tidak penting dan tidak mempengaruhi motivasi mereka dikarenakan keinginan mereka untuk memiliki lingkungan kerja yang setara. Pendidikan dan lingkungan dari generasi Y yang sarat dengan kebebasan dan non hirarkis menjadi penyebab karyawan dari generasi Y menganggap status merupakan penyebab disintegrasi dalam pekerjaan. Selain faktor penghargaan status seluruh partisipan menganggap faktor lainnya memang penting untuk menambah motivasi bekerja maupun untuk menjaga kepuasan kerja.

## 2) Memotivasi Karyawan Generasi Y

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya peneliti menyimpulkan terdapat enam hal yang perlu diperhatikan dalam memotivasi karyawan generasi Y. a) Kejelasan dalam Peraturan dan Keamanan Karyawan, b) Memberikan ruang untuk bebas dan berkembang, c) Lingkungan kerja yang menyenangkan dan setara, d) Pemberian imbalan yang sesuai, e) Keseimbangan kehidupan kerja, f) Kesempatan naik jenjang dan prestasi yang lebih banyak

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka terdapat beberapa saran yang penulis ingin sampaikan, yaitu

- 1) Melalui penelitian ini diharapkan perusahaan dapat dijadikan acuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 2) Bagi karyawan dengan mengetahui keadaan generasi dalam bekerja dapat dijadikan sebagai langkah untuk menempatkan posisi mereka di dunia kerja
- 3) Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya mengenai perubahan motivator dan hygiene motivasi Herzberg pada karyawan generasi Y.

### 4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- 1) Faktor-faktor motivasi kerja pada penelitian ini hanya menunjukkan cara cara memotivasi kerja karyawan generasi Y menggunakan teori dua faktor Herzberg, sedangkan tidak menjelaskan secara mendetail mengenai perubahan perpindahan faktor motivasi dua faktor dari Herzberg.
- 2) Partisipan pada penelitian ini terbatas pada jenis kelamin laki-laki karena keterbatasan jaringan peneliti. Pandangan partisipan berjenis kelamin perempuan memiliki kemungkinan berbeda dengan laki-laki mengenai faktor motivasi kerja.
- 3) Partisipan pada penelitian ini terbatas pada karyawan yang bekerja di bidang IT, sehingga tidak mampu secara keseluruhan menggambarkan karyawan yang bekerja di bidang lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of management and leadership for HR: Developing effective people skills for better leadership and management*. New York : Kogan Page Publishers
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: Edition 13*. New York : Kogan Page.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among. Five Tradition*. London: Sage Publications
- Edmunds, J., & Turner, B. S. (2005). Global generations: social change in the twentieth century. *The British journal of sociology*, 56(4), 559-577.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ingnäs, G., & Heikkilä, K. (2015). Motivating Millennials: A study on generation Y motivation.
- Jakpat. (2016, 1 Juni). Gen X and Gen Y Views on Work – Survey Report.. Diakses 24 Desember 2017, dari <https://blog.jakpat.net/gen-x-and-gen-y-views-on-work-survey-report/>
- JobPlanet. (2017, 24 Maret). Generasi Milenial Kerap Berpindah Kerja. <http://blog.id.jobplanet.com/3465-2/>[Diakses 24 Desember 2017]
- Koentjaraningrat. 1985. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta : Aksara Baru
- Kondalkar, V. 2007. *Organizational Behaviour*. New Delhi. New Age International. Publisher
- McCrindle, M. (2002). *Understanding Generation Y, The Australian Leadership Foundation*, North Parramatta.
- Piper, L. E. (2012). Generation Y in healthcare: leading millennials in an era of reform. *Frontiers of health services management*, 29(1), 16-28.
- Raines, C. (2002). *Managing millennials. Connecting Generations: The Sourcebook*, 16.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York : William Morrow & Co.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Toffler, Alvin, dan Heidi Toffler. (2002). *Menciptakan peradaban baru: politik gelombang ketiga*, Yogyakarta: Ikon Teralita